



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

PEREHDYTYKSEN ONNISTUMINEN LASTEN VASTUUALUEELLA

Perehdyttäjän näkökulma

Johanna Kumpulainen

Amanda Lehtinen

Annina Tikka

Opinnäytetyö
Toukokuu 2017
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitajakoulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitajakoulutus

KUMPULAINEN, JOHANNA; LEHTINEN, AMANDA & TIKKA, ANNINA:
Perehdytyksen onnistuminen lasten vastuualueella
Perehdyttäjän näkökulma

Opinnäytetyö 41 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Toukokuu 2017

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa perehdyttäjinä toimineiden näkökulmasta perehdytyksen onnistumista Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin (PSHP) lasten vastuualueella. Tarkoituksena oli myös selvittää, miten perehdytys on onnistunut perehdyttäjien mielestä ja millaiseksi perehdyttäjät arvioivat antamaansa perehdytystä. Tavoitteena oli antaa tietoa työelämätaholle perehdytyksen onnistumisesta lasten vastuualueella. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista menetelmää käyttäen. Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisälsi Likert -asteikollisia kysymyksiä sekä kaksi avointa kysymystä. Kvantitatiivinen aineisto käsiteltiin E-lomake editorilla ja avoimet kysymykset analysoitiin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Kohdejoukko muodostui sairaan- ja lastenhoitajista. Vastausprosentti oli 11% (N=33).

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että perehdytyksessä osa onnistui hyvin ja osa huominnon. Esimieheltä saatu kirjallinen materiaali perehdytyksen tueksi oli vähäistä. Yksilöllisten perehdytys suunnitelmien teko oli myös vähäistä, eikä perehdytystä suunniteltu etukäteen. Perehdytysaika koettiin liian lyhyeksi ja perehdytys oli organisoitu perehdyttäjien mielestä huonosti. Tyytymättömiä perehdyttäjät olivat siihen, että yhteistä keskusteluaikaa ei oltu varattu tarpeeksi perehtyvien ja perehdyttäjien välille. Loppuarvioinnit toteutuivat harvoin. Työmäärää pidettiin liian suurena perehdytysaikana ja syitä siihen olivat osastolla oleva kiire, liian pieni henkilöstömitoitus sekä perehdytykseen erikseen varatun ajan puuttuminen. Onnistuneeksi koettiin se, että työyksikön perehdytys suunnitelma, tavoitteet ja toimintatavat tunnettiin hyvin. Myös muiden työntekijöiden osallistuminen perehdytykseen ja samat työvuorot perehtyjän kanssa koettiin onnistuneiksi. Yksittäisten työtehtävien perehdytys ja niiden perustelu koettiin hyvänä. Perehdyttäjän tiedot ja taidot antaa perehdytystä nähtiin hyvänä sekä yhteistyö perehtyjän kanssa sujui myös hyvin. Lisäksi tyytyväisiä oltiin perehdyttäjän antamaan perehdytykseen.

Aikaisempi teorialieto ja tutkimustulokset tukivat tuloksiamme. Perehdytystä tulisi kuitenkin kehittää koko ajan, jotta perehdytysprosessi pysyy ajantasaisena työtehtäviin nähden. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota tutkimustuloksissa havaittuihin perehdytyksen ongelmiin. Samasta aiheesta voisi tehdä opinnäytetyön myös laadullisella menetelmällä.

Asiasanat: perehdytys, perehdyttäjä, perehtyjä, perehdytysprosessi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care
Option of Nursing

KUMPULAINEN, JOHANNA; LEHTINEN, AMANDA & TIKKA, ANNINA:
The Success of Orientation in the Area of Children's
Mentor's Point of View

Bachelor's thesis 41 pages, appendices 5 pages
May 2017

The purpose of this thesis was to collect information on how orientation has succeeded from the point of view of mentoring. In addition, the purpose of this thesis was to collect information on what the mentors think about orientation and how they succeeded in the orientation process. The aim was to provide new information about orientation for a university hospital.

The thesis was carried out using a quantitative method and the data were collected through a structured questionnaire. The response rate was 11% (N=33). The quantitative data were analysed using E-lomake software and the qualitative questions were analysed through content analysis.

The respondents stated that managers rarely gave materials to support the orientation. The orientation plan of the workplace and the goals and practices were quite well known. The time available for orientation was felt to be too short and there was not enough time for discussion. The final evaluation of the orientation is often incomplete and it rarely happens. The cooperation between the new employee and the mentor went well but the organisation of the orientation was considered quite poor. The mentors were satisfied with their own actions in the orientation. Recent research shows the same results as ours. However, the orientation must be developed all the time so that the orientation process remains up-to-date. The problems in the orientation process should be focused more in the future.

Key words: orientation, mentor, new employee, orientation process

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE	6
3	PEREHDYTYS.....	7
3.1	Perehdytyksen määrittely.....	7
3.2	Organisaation rooli perehdytyksessä	8
3.3	Esimiehen rooli perehdytyksessä.....	9
3.4	Työyhteisön rooli perehdytyksessä	10
3.5	Perehdyttäjä	11
3.6	Perehtyjä	12
4	PEREHDYTYSPROSESSI.....	14
4.1	Perehdytyksen suunnittelu	14
4.2	Perehdytyksen toteuttaminen.....	15
4.3	Perehdytyksen arviointi	17
5	ONNISTUNUT PEREHDYTYS	18
6	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	20
6.1	Kvantitatiivinen menetelmä.....	20
6.2	Kohderyhmä, aineiston hankinta ja analysointi.....	21
7	OPINNÄYTETÖN TULOKSET	22
7.1	Tutkimusjoukon taustatiedot	22
7.2	Perehdyttäjän valmius perehdytykseen.....	23
7.3	Perehdyttäjän toteuttama perehdytys	24
7.4	Perehdytyksen onnistuminen perehdyttäjän näkökulmasta	26
7.5	Vastaajien kokemuksia perehdytyksestä	28
8	POHDINTA	30
8.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	30
8.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet.....	32
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET	37
	Liite 1. Kyselylomake	37
	Liite 2. Saatekirje	41

1 JOHDANTO

Työturvallisuuslaissa (2002/738) määritellään, että työnantajan on annettava riittävä perehdytys työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin ja tuotantomenetelmiin. Lisäksi perehdytystä tulee antaa turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista (Työturvallisuuslaki 2002/738). Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen kuuluvaa aikaa. Onnistuneen perehdytyksen katsotaan myös lisäävän työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. (Liski, Horn & Villanen 2007, 7-8.) Hyvään perehdyttämiseen kuuluu ajan tasalla oleva perehdytysohjelma. Perehdytysohjelmaa tulee myös kehittää aika ajoin. Ohjelmassa otetaan huomioon perehdyttäjän tausta ja perehdytyksen aikataulu sekä kuka perehdyttää, missä ympäristössä ja millä tavalla. Perehdyttämisen apuna voidaan käyttää yksityiskohtaista perehdytyskäsikirjaa tai muuta lomaketta, jonka avulla perehdytettäviä asioita käydään läpi. (Liski Horn & Villanen 2007, 17.)

Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen ja sen tarkoituksena on selvittää perehdytyksen onnistumista Pirkanmaan sairaanhoitopiirin (PSHP) lasten vastuualueella perehdyttäjän näkökulmasta. Ongelmina on selvittää, miten perehdyttäminen on onnistunut perehdyttäjän näkökulmasta ja millaiseksi perehdyttäjä arvioi antamaansa perehdytystä. Opinnäytetyön tavoitteena on tulosten avulla kehittää perehdytystä ja lisätä tietoa PSHP:lle perehdytyksen onnistumisesta lasten vastuualueella. Menetelmänä käytämme kvantitatiivista menetelmää, jossa aineistonkeruu toteutetaan sähköisen kyselylomakkeen avulla.

Opinnäytetyössämme keskitytään perehdytyksen eri osatekijöihin, perehdytysprosessiin ja onnistuneeseen perehdytykseen. Opinnäytetyöstämme saatu aineisto analysoidaan määrällisellä menetelmällä ja kaksi avointa kysymystä analysoidaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Opinnäytetyömme tuo tärkeää tietoa onnistuneesta perehdytyksestä ja tulosten perusteella perehdytystä voidaan kehittää. Perehdytys itsessään on mielenkiintoinen ja ajankohtainen aihe, minkä vuoksi valitsimme tämän opinnäytetyömme aiheeksi.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää perehdytyksen onnistumista Pirkanmaan sairaanhoitopiirin lasten vastuualueella perehdyttäjän näkökulmasta.

Opinnäytetyön ongelmat ovat:

1. Miten perehdyttäminen on onnistunut perehdyttäjän näkökulmasta?
2. Millaiseksi perehdyttäjä arvioi antamaansa perehdytystä?

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa Pirkanmaan sairaanhoitopiirille perehdytyksen onnistumisesta lasten vastuualueella ja sitä kautta kehittää perehdytystä.

3 PEREHDYTYYS

3.1 Perehdytyksen määrittely

Perehdytyksen tarkoituksena on lisätä henkilöstön osaamista, parantaa työn laatua, vähentää työtapaturmia sekä poissaoloja ja tukea työssäjaksamista (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Perehdytyksellä tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen ja työtavat. Lisäksi perehdyttämisen avulla uusi työntekijä tutustuu työpaikkansa asiakkaisiin, esimiehiin ja työtovereihin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2-3; Helsilä 2009, 48; Kupias & Peltola 2009, 19; Surakka 2009, 72; Työturvallisuuskeskus 2014, 9-10; Österberg 2015, 115-116; Työturvallisuuskeskus 2016.) Työturvallisuuslaissa (2002/738) määritellään työnantajan velvollisuus antaa työntekijälleen opetusta ja ohjausta. Varsinaisen työhön perehdyttämisen lisäksi työntekijä on perehdytettävä työpaikan olosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. Lisäksi hänet tulee perehdyttää työssä käytettävien välineiden oikeaoppiseen käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta myös työhön liittyvistä vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden välttämisestä. Lisäksi työntekijää opetetaan ja ohjataan varautumaan erilaisiin säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöihin sekä häiriö- ja poikkeustilanteisiin. Opetusta ja ohjausta täydennetään tarpeen vaatiessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Perehdytyksessä on hyvä ottaa huomioon myös työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työsopimuslailla määritellään työntekijän ja työnantajan välinen sopimus tehtävästä työstä korvausta vastaan (Työsopimuslaki 2001/55). Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrittelee yrityksen ja työntekijän vuorovaikutuksellista yhteistyötä. Sen tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa niin, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työtään koskeviin asioihin. Lisäksi tämän lain avulla on tarkoitus lisätä työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten yhteistyötä niin, että työntekijöiden asemaa parannetaan ja työllisyyttä tuetaan. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334.)

Perehdytyksen tavoitteena on saada työntekijä selviytymään itsenäisesti työssä mahdollisimman nopeasti ja saada hänet tuntemaan olevansa osa uutta työyhteisöä sekä sitoutumaan työpaikkaansa. Perehdyttämistä annetaan myös silloin, kun työntekijän työnkuva

muuttuu. Lisäksi sitä tulee antaa silloin, jos työntekijä on ollut pitkään poissa työstä esimerkiksi sairausloman, äitiysloman tai opiskelujen vuoksi. Perehdyttämistä tarvitsevat myös sijaiset ja opiskelijat, joille räätälöidään oma perehdytys suunnitelma työsuhteen pituuteen suhteutettuna. Pidempään työssä olleita tulee perehdyttää muutoksien yhteydessä esimerkiksi uusien työvälineiden tai tietojärjestelmien käyttöön ottamisessa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2-3; Helsilä 2009, 48; Kupias & Peltola 2009, 19; Surakka 2009, 72; Työturvallisuuskeskus 2014, 9-10; Österberg 2015, 115-116; Työturvallisuuskeskus 2016.)

Työnopastus on olennainen osa perehdytystä ja sen avulla opetetaan työhön liittyviä tietoja ja taitoja. Hyvin hoidettu työnopastus saa työntekijän toimimaan itsenäisesti työssään ja näin ollen hän tarvitsee vähemmän apua työtovereiltaan, jolloin muiden työ helpottuu sekä aikaa säästyy. Työnopastus on osa perehdytys suunnitelmaa. Työnopastuksessa tulee ottaa huomioon, että jokainen ihminen on erilainen persoona ja oppija. Hyvän työnopastajan tulee huomioida opastettavan heikkoudet ja vahvuudet. Työnopastuksen avuksi on kehitetty erilaisia menetelmiä ja yksi tunnetuimmista on viiden askeleen menetelmä. Siihen sisältyvät valmistautuminen, opastus, mielikuvaharjoittelu, kokeilu ja työskentely sekä opitun varmistaminen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13-16; Juuti & Vuorela 2015, 64-66.)

Tässä opinnäytetyössä perehdytyksellä tarkoitetaan perehdytysprosessin eri vaiheita, kuten perehdytyksen suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Kerromme myös perehdytykseen liittyvistä osatekijöistä ja niiden rooleista perehdytyksessä.

3.2 Organisaation rooli perehdytyksessä

Organisaatiossa osaavat työntekijät ovat sen menestymisen perusta, minkä vuoksi hyvä perehdyttäminen on tärkeää laadun takaamiseksi. Organisaation, työyhteisön ja esimiehen vastuulla on antaa hyvä ensivaikutelma uudelle työntekijälle, millä voidaan parantaa hänen sitoutuneisuuttaan ja työmotivaatiotaan. (Laaksonen ym. 2012, 190.) Organisaatiossa on hyvä olla systemaattinen perehdytysjärjestelmä, jonka avulla voidaan turvata laatu, auttaa uutta työntekijää pääsemään kiinni työtehtäviinsä nopeammin ja antaa kokonaiskuva organisaatiosta (Laaksonen ym. 2012, 191). Taloudellinen näkökulma on tärkeä

uusien työntekijöiden perehdyttämisessä, koska hyvällä perehdytyksellä henkilökunta sitoutuu jäämään organisaatioon. Hyvä perehdyttäminen lisää organisaation vetovoimaisuutta, edistää imagoa ja henkilöstön motivoituneisuutta. (Miettinen ym. 2006, 63.) Lisäksi hyvällä perehdyttämisellä vältetään virheiden korjaamiselta, mahdolliselta materiaalihävikiltä, palveluiden huonolta laadulta, tapaturmilta, onnettomuuksilta ja poissaoloilta, jotka tulevat organisaatiolle kalliiksi (Laaksonen ym. 2012, 191).

Organisaatiossa perehdytyksellä pyritään luomaan uudelle työntekijälle oikea kuva organisaatioista ja tulevista työtehtävistä. Perehdytyksen keskeisenä tarkoituksena on auttaa työntekijää omaksumaan organisaation kulttuuri ja toimintatavat. Tällä pyritään säilyttämään organisaation toiminnan selkeys ja yhtenäiset käytännöt, mikä on tärkeää laadun takaamiseksi ja toiminnan jatkuvuudelle. Uusi työntekijä halutaan osaksi organisaatiossa vallitsevaa ja hiottua kulttuuria. Uuden työntekijän tulo merkitsee organisaatioille panostusta tulevaisuuteen. Perehdyttämisen keskeisenä tavoitteena organisaatioissa tulisi olla uuden työntekijän sitoutuminen ja organisaation uudistumiskyky. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15-17.)

Tutkimukset osoittivat, että perehdytys parantaa varsinkin nuorten työntekijöiden työsuorituksia, lisää sosiaalisia suhteita sekä vähentää hankaluuksia työpaikalla. Hyvän perehdytyksen katsotaan lisäävän sitoutumista organisaatioon, mikä taas vähentää halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Organisaatio saa perehdyttämällä itselleen työhönsä sitoutuneita, motivoituneita ja positiivisesti suhtautuvia työntekijöitä, jotka ovat halukkaita oppimaan uutta. (Grindel & Hagerstrom 2009, 183–194; Sawatzky & Enns 2009, 145–150.) Organisaation näkökulmasta perehdytys pitäisi nähdä hyvänä investointina, jolla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan työn laatua, tuetaan työssä jaksamista sekä vähennetään poissaoloja ja työtapaturmia (Penttinen & Mäntynen 2009, 80).

3.3 Esimiehen rooli perehdytyksessä

Esimies on vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä ja hänen tehtävänä on nimetä perehdyttäjäksi uudelle työntekijälle. Perehdyttämisen avulla esimies oppii tuntemaan perehdyttäjän kyvyt ja taidot sekä jakamaan vastuuta juuri hänelle sopiviin töihin. Näin esimies pystyy luomaan pohjan hyvälle yhteishengelle ja -työlle. (Laaksonen ym. 2012, 191.) Esimiehen kyky ja taito ottaa uusi työntekijä vastaan vaikuttavat erityisen paljon

organisaatiossa viihtymiseen ja työtehtävissä onnistumiseen. Uuden työntekijän perehdyttäminen on sitä helpompaa, mitä enemmän henkilöstä tiedetään etukäteen. Perehdyttämisen suunnittelun pitäisikin lähteä liikkeelle esimiehen ja uuden työntekijän välisellä keskustelulla. Mikäli uusi työntekijä on käynyt valintaprosessin aikana läpi tehtävää varten soveltuvuusarvioinnin, on arviointilausunto hyvä työkalu esimiehelle perehdytyksen suunnitteluun. Tätä kautta esimies saa tietoa uuden henkilön toimintatavoista ja motivaatiosta, sekä pystyy hyödyntämään näitä tietoja laatiessaan perehdytysuunnitelmaa. Tavoitteena on varmistaa, että työntekijä pystyy hyödyntämään tehtävässä taitojaan ja osaamistaan niin hyvin kuin mahdollista. Samalla pystytään myös kiinnittämään huomiota henkilön mahdollisiin kehittämiskohteisiin. (Honkaniemi ym. 2007, 154–156.)

Esimies ei hoida perehdytysprosessia yksin alusta loppuun, vaan delegoi perehdyttämisen tehtäviä muiden henkilöiden hoidettavaksi. Perehdyttäjän onnistunut valinta on keskeistä onnistuneen perehdyttämisen kannalta. (Moisalo 2011, 330.) McNeill (2012, 689) toteaa, että säännölliset tapaamiset esimiehen kanssa koeajalla auttavat varmistamaan työntekijän valinnan onnistumista. Tapaamisten avulla esimies saa vahvan vaikutelman siitä, mitä uudelta työntekijältä voidaan tulevaisuudessa odottaa. Tapaamisten avulla esimies pystyy antamaan uudelle työntekijälle palautetta ja tapaamisia onkin hyvä pitää viikoittain. (McNeill 2012, 689.)

Perehdyttäjän tuki on esimies, joka kohtelee kaikkia samassa tilanteessa olevia samalla tavalla ja jakaa tehtävät oikeudenmukaisesti. Esimies vastaa siitä, että työpaikalla on toimivat sekä ajantasaiset työtehtäviä kuvaavat ja ohjaavat ohjeistukset. Ne auttavat sekä perehdyttäjää että perehtyvää työntekijää. Ohjeistuksissa kerrotaan myös työn merkitys organisaatiolle ja organisaation pääasialliset tehtävät. Esimies huolehtii, että oppaita päivitetään säännöllisesti (Kupias & Peltola 2009, 55–56.) Esimies seuraa säännöllisin välein perehdyttämiskäytäntöjä ja perehdyttämisen dokumentointia. Perehdytyksen tuloksia arvioidaan ja niistä keskustellaan henkilöstön kokouksissa. (TJS opintokeskus 2016, 2–3.)

3.4 Työyhteisön rooli perehdytyksessä

Uuden työntekijän perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö ja perehdytyksen tarkoituksena on tukea, ohjata ja opastaa perehtyjää (Hyvärinen ym. 2008, 13). Työyhteisön

ilmapiirillä on myös suuri vaikutus ja ratkaiseva asema, kuinka perehdytys onnistuu. Hyvässä ja arvostavassa työilmapiirissä on helpompi kysyä, niitä tyhmiäkin kysymyksiä, jotka ovat työn kannalta olennaisia. (Niemi- Murola 2013, 2990 –2991.) Työyhteisön kaikki jäsenet ovat vastuussa työpaikalla vallitsevasta työilmapiiristä. Työyhteisön jäsenet huolehtivat siitä, että työilmapiiri on avoin, tasa-arvoinen sekä oikeudenmukainen kaikkien kohdalla. Ketään ei syrjitä tai väheksytä, vaan kaikkia kohdellaan kunnioittavasti ja asiallisesti. Työntekijät pyrkivät ennakoimaan omia töitään perehdyttäessään uutta työntekijää. Ennakoinnin avulla pyritään varmistamaan, ettei työstä suoriutuminen vaadi työtovereilta avun pyytämistä viime hetkellä. Ennakointi edesauttaa hoitamaan ja sietämään hallitusti myös tietotekniikasta aiheutuvat lisätyöt. Perehdyttämisen varmistamiseksi henkilökunnan on oltava valmis opastamaan uutta työntekijää, sopeuttamaan työtään sekä oppimaan jatkuvasti uutta. (TJS opintokeskus 2016, 5. Niemi- Murola 2013, 2990-2991.)

Työyhteisön jäsenillä on oikeus saada palautetta omasta toiminnastaan perehdyttäjänä sekä myös oikeus antaa asiallista palautetta perehdytettävälle työntekijälle. Uuden työntekijän hyvästä perehdytyksestä hyötyy koko työyhteisö. Mitä nopeammin perehtyjä oppii työtehtävät, sitä nopeammin hän suoriutuu työtehtävistä itsenäisesti ja tarvitsee vähemmän muiden työntekijöiden apua. Onnistuneella perehdytyksellä lisätään työyhteisössä työn tekemisen sujuvuutta ja joustavuutta, jolloin uuden työntekijän oppiminen tehostuu. (TJS opintokeskus 2016, 5. Niemi- Murola 2013, 2990-2991.) Kallasvuon, Kosken, Kyrönseppän ja Kärkkäisen (2012, 321) mukaan onnistuneen perehdytyksen myötä asiakastyytyväisyys ja työyhteisön ilmapiiri paranee, työntekijän omien kokemusten jakaminen vahvistaa sisäistä voimaantumista sekä samalla työntekijän ammatillinen identiteetti vahvistuu ja mahdollistaa oppimisen muilta työntekijöiltä sekä moniammatillinen toiminta jäsentyy ja esimiestyö kehittyy.

3.5 Perehdyttäjä

Perehdyttäjä on se henkilö, joka on nimetty perehdyttämään uutta työntekijää. Perehdyttäjän tehtävänä on tehdä perehdytysuunnitelma yhdessä perehtyjän ja lähiesimiehen kanssa. Perehdyttäjä pyrkii työskentelemään mahdollisimman paljon perehtyjän kanssa, mutta perehdyttämiseen osallistuu myös muut työtoverit. Perehdyttäjä tukee, ohjaa ja opastaa perehtyjää perehdytysjakson aikana. (Hyvärinen ym. 2008, 13.)

Perehdyttäjä vastaa kysymyksiin, tarjoaa rohkaisua ja antaa henkilökohtaista apua tarpeen tullen, jotta perehtyjä sopeutuisi työympäristöön. Perehdyttäjä takaa, että perehtyjällä on yksi henkilö joka ohjaa häntä uudessa työympäristössä. Perehdyttäjän tulisi ennakoida millaista tietoa perehtyjä tarvitsee ja koska hän sitä tarvitsee. Hyvän perehdyttäjän täytyy osata kuunnella sekä antaa tietoa ja palautetta. Perehdyttäjä oppii myös itse perehdyttämisen muun muassa johtamisentaitoja sekä perehdyttämään uutta työntekijää. Perehdytyksen johdosta koko työyhteisö vahvistuu. (Arthur 2012, 318-320.)

Perehdyttäjällä täytyy olla tietoa siitä, mitä perehdytys on ja miten se toteutetaan sekä halu toimia perehdyttäjänä. Jotta perehdytys onnistuu hyvin, on tärkeää, että perehdyttäjä on motivoitunut ja kiinnostunut antamaan perehdytystä. Perehdyttäjän tulee olla ammattitaitoinen ja tuntea työnsä sekä hänen tulee olla itse sisäistänyt organisaation arvot, visiot ja tavoitteet. Lisäksi olisi suotavaa, että perehdyttäjä osaisi taitavasti kliinisen työnsä, sekä omaisi hyvät johtamis- ja kommunikaatiotaidot. Perehdyttäjällä tulisi olla myös hyvät ongelmanratkaisutaidot ja ei tuomitseva asenne sekä hänen tulisi ajatella kriittisesti. Hyviä ominaisuuksia ovat myös joustavuus, sopeutuvaisuus ja hyvä huumorintaju. Perehdyttäjän tulee olla luotettava, pätevä ja kokenut, joka antaa kokemuksensa perehtyjän käyttöön kunnioittaen samalla perehtyjän mielipiteitä ja tunteita. Perehdyttäjän tarkoituksena ei ole ainoastaan antaa käytännön toimintatapoja, vaan myös keskustella perehtyjän kanssa eteen tulleista ongelmista. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

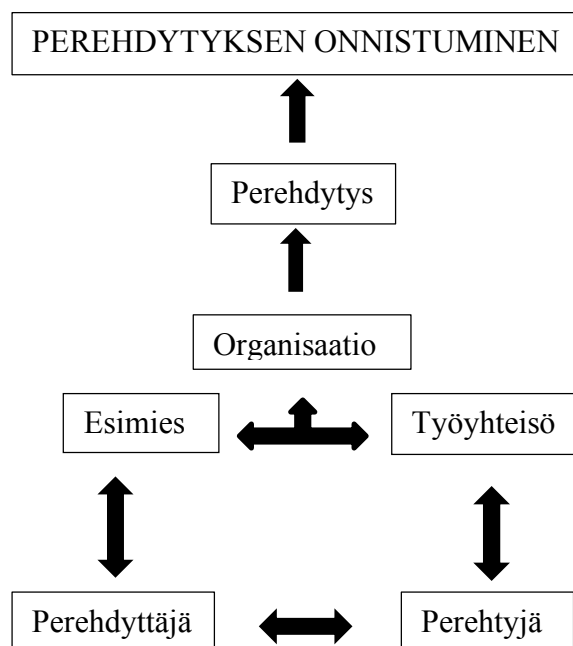
Piili (2006, 125) määrittelee perehdyttäjän ammattitaitoiseksi erikseen nimetyksi henkilöksi, joka huolehtii perehtyjän ammatillisten tietojen ja taitojen kehittymisestä työyhteisön ja organisaation tavoitteiden mukaisiksi. Piilin (2006, 126) mukaan uusi ihminen tuo mukanaan uudenlaisia näkökulmia, ajatuksia ja kokemuksia, joista voi olla hyötyä työpaikan ja -yhteisön kehittämisessä. Perehdyttäjän tehtävänä on myös arvioida perehdytmistä ja antaa palautetta. Perehdytysjakson lopussa hän tekee loppuarvioinnin yhdessä perehtyjän ja lähiesimiehen kanssa. (Hyvärinen ym. 2008, 13.)

3.6 Perehtyjä

Perehtyjä on henkilö, joka tulee uuteen työhön tai henkilö, jonka työnkuva muuttuu tai hän palaa pitkältä lomalta (Helsilä 2009, 48). Alussa perehtyjä voi kokea enemmän tai

vähemmän ahdistusta ja epävarmuutta. Perehtyjä saa koko ajan lisää luottamusta ja hänen itsetuntonsa vahvistuu, mikä näkyy paremmassa tuottavuudessa. Perehtyjä oppii perehdytyksessä oman työyksikkönsä toimintatavat. Perehtyjän täytyy uskaltaa pyytää tarvittaessa apua, eikä vain jäädä odottamaan sitä. Jokainen perehtyjä oppii eri tavalla, jotkut oppivat kuuntelemalla ja jotkut taas tekemällä. (Arthur 2012, 318-320.)

Perehtyjän täytyy itse tutustua saamaansa kirjalliseen materiaaliin. Hänen tulisi olla motivoitunut ja opetella sekä kokeilla rohkeasti, jotta hän voi oppia kokemuksistaan. Perehtyjän tulee myös itse arvioida toimintaansa; mitä hän jo osaa ja missä tarvitsee vielä kehittyä. Hänen on hyvä keskustella perehdyttäjän kanssa siitä, mitä hän on oppinut sekä kokemuksistaan. On hyvä, jos perehtyjä uskaltaa tuoda myös omia näkökulmiaan ja aiemmin oppimaansa uuteen työhön. (Helsilä 2009, 48-49.) Perehtyjän tulee selvittää asioita aktiivisesti ja olla oma-aloinen, sillä myös perehtyjä on vastuussa perehdytyksen onnistumisesta ja etenemisestä (Työturvallisuuskeskus 2017). Perehdytyksen osatekijät ja niiden suhteet toisiinsa ovat kuvattuina kuviossa 1.



KUVIO 1. Perehdytyksen osatekijät

4 PEREHDYTYSPROSESSI

4.1 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdytys alkaa jo työhönottotilanteessa, jossa kirjoitetaan työsopimus ja käydään yleisesti läpi asioita työpaikasta ja työhön liittyen (Hyvärinen ym. 2008, 12). Tässä yhteydessä voidaan tehdä pieni esittelykierros työpisteeseen, jolloin työnhakijalle muodostuu yleiskuva tulevasta työpaikastaan. Lisäksi hänelle voidaan antaa oheismateriaalia luettavaksi, kuten esimerkiksi esite työpaikasta. Tällainen menettely voi lisätä työnhakijan mielenkiintoa uutta työpaikkaansa kohtaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Työpaikoilla tulisi olla yleinen perehdytys suunnitelma, jota muokataan perehtyjälle sopivaksi. Perehdytys suunnitelman tulisi sisältää sellaisia asioita, kuten kuka ottaa perehtyjän vastaan ja esittelee hänet työyhteisölle. Lisäksi olisi suositeltavaa, että se sisältää tietoa siitä, miten organisaatiota, yksikön toimintaa, työtehtäviä ja päämääriä esitellään perehtyjälle. (Juuti & Vuorela 2015, 63-64.) Perehdytys suunnitelmien tulisi olla hyvin suunniteltuja ja yhdenmukaisia koko organisaatiossa. Niiden avulla pyritään myös vahvistamaan uuden työntekijän päätöstä liittyä osaksi uutta organisaatiota, jotta hän ei katuisi päätöstään ja sen vuoksi vaihtaisi työpaikkaa. Perehdytys suunnitelma myös auttaa työntekijää sopeutumaan uuteen työpaikkaansa sekä ymmärtämään mitä häneltä odotetaan. (Arthur 2012, 297.)

Yksilöllinen ja kirjallinen perehdytys suunnitelma suositellaan tehtäväksi kaikille uusille työntekijöille perehdyttäjän ja perehtyjän yhteistyönä. Tavoitteiden teon yhteydessä on hyvä huomioida perehtyjän aiempi osaaminen hänen työkokemuksensa ja koulutuksensa pohjalta. Perehdytys suunnitelmaan tulee liittää mukaan myös aikataulu, jonka mukaan perehdytys etenee. Perehdytysjakso voi kestää muutamasta viikosta muutamaan kuukauteen riippuen työyksiköstä. (Hyvärinen ym. 2008, 12; Surakka 2009, 73-74.) Hyvärinen ym. (2008, liite 3, 10) tutkimuksesta käy ilmi, että naisten ja lasten toimialueella perehdytysjakson yleisin kesto oli kaksi viikkoa, pisimmillään kesto oli kuusi viikkoa ja lyhimmillään sitä ei ollut lainkaan. Yleisesti perehdytysjakso katsotaan loppuvaksi silloin, kun uusi työntekijä on oppinut tarvittavat taidot ja osaa etsiä tarvittaessa lisää tietoa. Perehtyminen työhön yleensä jatkuu tämän jälkeenkin itsenäisesti esimerkiksi lisä- ja täydennyskoulutusten avulla. (Surakka 2009, 73-74.)

Valmistautuminen uuden työntekijän tuloon luo pohjan perehdyttämiselle. Tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla on tiedotettu uudesta työntekijästä, milloin hän tulee, mihin työtehtävään hän tulee, kuka hänet ottaa vastaan ja kuka on vastuussa hänen perehdyttämisestään. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.) Arthur (2012, 303) ajattelee, että perehdytyksen voi jakaa yleisesti kahteen osaan: mitä työntekijä odottaa organisaatiolta ja mitä organisaatio odottaa työntekijältä.

Perehdyttäjän on hyvä suunnitella huolellisesti perehdytystään etukäteen ja varata siihen aikaa. Valmistautumiseen kuuluu myös se, että perehdyttäjä on etukäteen varannut perehdytysmateriaalia, mahdolliset työvaatteet ja avaimet. Lisäksi perehdyttäjän on hyvä tehdä varasuunnitelma sen varalle, että hän itse sairastuu tai ei muista syistä pysty ottamaan perehtyjää vastaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.) Melkein puolet vastanneista kokivat, että työvuorosuunnittelu ei tue perehdyttämistä ja huonosti toteutuivat esimiehen kanssa käytävät tavoitekeskustelut suurimman osan mielestä. Myös perehdytysmateriaalista saatava tuki koettiin heikoksi, vaikkakin perehdytysmateriaali oli helposti saatavilla. Lisäksi perehdyttäjillä koettiin olevan liian vähän aikaa perehdytyksen antamiseen ja perehdytysympäristö koettiin rauhattomaksi. Kuitenkin suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että oma sekä muun henkilöstön motivaatio perehdyttämiseen oli hyvä. (Hyvärinen ym. 2008, liite 3, 6-7.)

4.2 Perehdytyksen toteuttaminen

Perehdytysuunnitelma toimii perehdytyksen apuvälineenä. Perehdytysuunnitelman avulla sekä perehtyjä että perehdyttäjä pysyvät ajan tasalla siitä, mitä on jo perehdytetty ja mitä vielä pitää perehdyttää, jotta tavoitteisiin päästään. (Surakka 2009, 76.) Tutkimusten mukaan tavoitteiden luominen osoittautui yhdeksi perehdytyksen huonoiten toteutuneimmaksi asiaksi. Monet tutkimuksiin vastanneista olivat sitä mieltä, ettei yksilöllistä perehdytysuunnitelmaa tehty ja vastanneiden mielestä uuden työntekijän osaamista oli arvioitu työhön tullessa harvoin. (Lahti 2007, 36; Hyvärinen ym. 2008, liite 3, 5; Sukanen 2011, 80.)

Perehtyjälle tulisi aina olla nimetty perehdyttäjä, joka ottaa niin sanotusti päävastuun perehdyttämisestä ja aloittaa työtehtäviin perehdyttämisen perehtyjän yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti. Nimetyn perehdyttäjän työnkuvaa on voitu keventää siksi aikaa, kun hän perehdyttää uutta työntekijää. Perehdytyksen alussa on hyvä tutustua uuteen työntekijään esimerkiksi kyselemällä hänen aikaisemmista työkokemuksistaan tai keskustelemalla vapaamuotoisesti muista asioista. (Surakka 2009, 74-75.) Perehdytyksen ensimmäisenä päivänä uudelle työntekijälle perehdytetään työtilat ja työvälineet sekä hänet esitellään työpaikan henkilökunnalle. Näillä asioilla voidaan myös vähentää uuden työntekijän jännitystä ja saada mahdollisuus tutustua uuteen työntekijään lähemmin. Perehdytyksen tarkoituksena on myös luoda uudelle työntekijälle tervetullut olo. (Juuti & Vuorela 2015, 64.) Hyvärinen ym. (2008, liite 3, 6) tutkimuksessa positiivisiksi asioiksi perehdytyksessä koettiin henkilökunnan tiedottaminen uudesta työntekijästä. Suurin osa arvioi osaston ilmapiirin myös hyväksi (Hyvärinen 2008, liite 3, 6).

Perehdytyksen alussa on tärkeää käydä perehdytyksen runkoa läpi yhdessä perehdytettävän kanssa. Osa sisällöstä saattaa olla perehtyjälle jo ennestään tuttua ja jossain toisessa asiassa hänellä voi olla enemmän kehittämistarpeita. Voi myös olla, että perehtyjä tarvitsee opastusta jossakin sellaisessa asiassa, mitä ei perehdytys suunnitelmassa ole mainittu. Keskustelun avulla perehdytystä voidaan muokata perehtyjän tarpeita vastaavaksi. (Koi-vukoski & Palomäki. 2009, 58.) Perehdyttäjän on hyvä edetä rauhallisesti esitellessään asioita sekä välillä esittää tarkentavia kysymyksiä perehtyjälle, jolla voidaan varmistaa perehtyjän ymmärrystä. Perehdytyksen aikana keskustelun tulee olla vuorovaikutteista ja perehtyjälle pitää antaa mahdollisuus kysymyksien esittämiseen. (Surakka 2009, 74-75.)

Perehdyttäjän tehtävänä on saada perehtyjä sopeutumaan mahdollisimman hyvin työhön ja työyhteisöön. Hänen tulee muistaa, että perehtyjä pystyy sisäistämään kerralla vain rajallisen määrän tietoa. (Helsilä. 2009, 48.) Piilin (2006, 125) mielestä tämän takia perehdyttäjän olisikin tärkeintä käydä välttämättömät tiedot ensin läpi ja vähitellen laajentaa tietopiiriä. Perehdyttäjän on hyvä antaa perehtyjälle myös kirjallista materiaalia, kuten esimerkiksi työtä koskevat säännöt ja työturvallisuusohjeet. Suullinen kertominen on kuitenkin kaikkein tärkein, eikä perehdyttäjän tule korvata sitä kirjallisella materiaalilla. Perehdyttäjän tulee antaa perehtyjälle riittävästi tukea ja opastusta. (Helsilä. 2009, 48.)

Perehdytystä voidaan tehostaa erilaisten oheismateriaalien avulla, kuten erilaisilla esitteillä ja oppailla yrityksestä, henkilöstölehdillä ja tiedotteilla. Oheismateriaalina voi toimia myös erilaiset työ- ja toimintaohjeet, ammattikirjallisuus ja -lehdet, esittelyvideot, perehdytysohjelmat, perehdyttämisen muisti- sekä tarkastuslistat. Perehdytyksen oheismateriaalit voivat olla joko sähköisessä tai painetussa muodossa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 11.)

4.3 Perehdytyksen arviointi

Perehdytysjakson aikana ja sen jälkeen perehdyttäjä arvioi uuden työntekijän oppimista ja antaa siitä palautetta arviointikeskusteluissa. Arviointikeskusteluissa myös perehtyjä arvioi omaa oppimistaan ja hänelle tulee antaa mahdollisuus antaa palautetta saamastaan perehdytyksestä. (Surakka 2009, 76-77.) Keskustelun on tarkoitus olla rakentavaa ja saadun palautteen perusteella perehdytystä on näin ollen mahdollista kehittää. Arviointikeskustelun tarkoituksena on myös havainnollistaa sitä, mihin perehtyjä vielä tarvitsee lisäperehdytystä. (Kupias & Peltola 2009, 107.) Hyvärinen ym. (2008, 13) mukaan perehdytyksen arviointia tehdään 2-4 kertaa perehdytysjakson aikana. Perehdytyksen arviointiin osallistuvat perehtyjä, perehdyttäjä ja esimies sekä perehdytysjakson aikana, että loppuarvioinnissa. Perehdytyksen tavoitteita muokataan tarpeen mukaan. (Hyvärinen ym. 2008, 13.) Tutkimuksissa kuitenkin selvisi, että loppuarviointi perehdytysjakson loputtua toteutuu harvoin tai ei lainkaan (Lahti 2007, 42-43; Hyvärinen ym. 2008, liite 3, 5; Sukanen 2011, 84).

Perehdytyksen seurannan ja arvioinnin apuna voivat toimia tarkistus- ja muistilistat sekä perehdytyksen aikana esitetyt kysymykset ja käydyt keskustelut. Arviointikeskusteluihin tulee valmistautua etukäteen ja sen vuoksi arviointikeskusteluun sovitaan erikseen ajankohta, joka sopii arviointikeskusteluun osallistuville. Se, miten usein ja kenen kanssa arviointikeskustelut toteutuvat riippuvat työpaikasta itsestään. Yleensä perehdytys suunnitelmassa tai perehdytysohjelmassa tämä on mainittu. Keskustelu tulisi järjestää rauhallisessa ja häiriöttömässä paikassa. Perehdyttäjän tulee tehdä keskustelusta muistio ja hänen tehtävänä on vastata siitä, että esille nousseet asiat toteutuvat. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)

5 ONNISTUNUT PEREHDYTYYS

Suomessa perehdytystä ja sen onnistumista on tutkittu hoitotieteen alalla vähän ja perehdyttäjinä toimineiden näkökulmasta emme löytäneet aiempia tutkimuksia lainkaan. Aiemmat tutkimukset hoitotieteen alalta käsittelivät perehdyttämistä perehtyjien kokemina. Sukanen (2011, 5) käsitteli tutkimuksessaan perehdytyksen ja oppivan organisaation teorian yhteyttä Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Tutkimuksessaan Sukanen (2011, 5) selvitti, miten perehdytys toteutuu Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä sairaanhoitajilla ja kätilöillä sekä onko perehdytys työyhteisöä uudistavaa perehtyjän kokemana. Kun taas Lahti (2007, 2) tutki sairaanhoitajien työhön perehdyttämistä ja tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata vuodeosastoilla järjestettävää perehdytystä sairaanhoitajien kokemana. Lisäksi Lahti (2007, 2) halusi saada tietoa siitä, millainen yhteys perehdyttämällä oli sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon.

Onnistuneen perehdytyksen tarkoituksena on helpottaa työn aloittamista. Onnistuneessa perehdytyksessä huomioidaan perehtyjän osaaminen jo suunnitteluvaiheessa ja sitä pyritään hyödyntämään perehdytyksen aikana. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Onnistuneeseen perehdytykseen vaikuttavat myös se, miten perehdyttäjä on pystynyt opettavat asiat perustelemaan perehtyjälle. Tämä on tärkeä tekijä siksi, että perehtyjälle syntyy ymmärrys siitä mitä ja miksi tehdään. (Kupias & Peltola 2009, 166.) Perehdytyksen seuranta ja arviointi ovat edellytyksiä onnistuneeseen perehdytykseen. Lisäksi nimetyt ja koulutetut perehdyttäjät vahvistavat sen onnistumista. Perehdytysmateriaalit ja työyhteisön valmistautuminen perehdytykseen ovat myös onnistuneen perehdytyksen edellytyksiä. (Työturvallisuuskeskus 2014, 12.) Onnistunut perehdytys ei ole ainoastaan perehdyttäjien vastuulla, vaan myös perehtyjä voi omalla aktiivisuudellaan vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen (Surakka 2009, 77).

Kupias ja Peltola (2009, 113) kuvaavat onnistuneen perehdytyksen ominaispiirteiksi sitä, että perehdyttäminen on vuorovaikutteista ja perehtyjät antavat positiivista palautetta saamastaan perehdytyksestä. Lisäksi he kuvaavat onnistunutta perehdytystä sillä, että perehtyjät ovat oppineet asioita ja osaavat hakea itsenäisesti lisätietoa. Onnistunutta perehdytys on myös silloin, kun perehtyjät osaavat toimia itsenäisesti työssään sekä parhaimmillaan koko työyhteisö tehostaa toimintaansa (Kupias & Peltola 2009, 113).

Luontevat suhteet esimieheen ja työtovereihin ovat seurausta onnistuneesta perehdytyksestä. Onnistunut perehdytys luo perustan työssä viihtymiselle ja työn ilon kokemiseen. (Juuti & Vuorela 2015, 64.) Kyseleminen, keskusteleminen, kuunteleminen ja kannustaminen ovat onnistuneen perehdytyksen aineksia. Vuorovaikutteisesta perehdyttämisestä oppii sekä perehtyjä että perehdyttäjä. Palautteen antaminen ja saaminen puolin ja toisin vahvistaa perehdytyksen onnistumista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)

Sukasen (2011, 87) tutkimuksessa vastaajat pitivät tärkeinä asioina ilmapiirin avoimuutta, suvaitsevuutta, positiivisuutta, kannustavuutta ja perehdytysmyönteisyyttä, jotta perehdytyksestä tulisi onnistunut. Työyhteisöltä vastaajat toivoivat luottamusta ja tuen antamista. Lisäksi he toivovat, että perehtyjää arvostettaisiin ja heidän osaamisensa otettaisiin huomioon sekä sitä hyödynnettäisiin. Henkilökohtaisella ja yksilöllisellä perehdytyksellä on merkitystä perehdytyksen onnistumiseen. Onnistuneen perehdytyksen turvaamiseksi myös työnkuvan tulee olla selkeä. Tärkeäksi onnistumisen kannalta koettiin osaamisen jakaminen ja hiljaisen tiedon siirtäminen. (Sukanen 2011, 87.) Lisäksi Lahden (2007, 49) tutkimuksessa todetaan hyvällä perehdytyksellä olevan myönteisiä vaikutuksia työntekijän halussa sitoutua organisaatioon.

Hyvärinen ym. (2008, liite 3, 11) tutkimuksessa kuvattiin syitä mitkä estivät onnistuneen perehdytyksen. Suurimmaksi esteeksi nousi kiire ja se, että joutui heti työvoimaksi eikä saanut olla perehtyjänä ylimääräisenä työntekijänä. Lisäksi tutkimuksessa mainittiin esteeksi nimetyn perehdyttäjän puuttuminen, perehdytysmateriaalin puuttuminen, selkeän ja systemaattisen perehdytysohjelman puuttuminen sekä lyhyet keikat yksikössä ja liian lyhyet perehdytysajat. Tutkimuksessa tuotiin esille, että hyvä perehdytys on aikaa vievää, mutta siihen panostaminen kannattaa, koska se muun muassa parantaa potilasturvallisuutta ja hoidon laatua. Ne, joille oli perehdytystä annettu, olivat kokeneet sen tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. (Hyvärinen ym. 2008, liite 3, 11.)

Tässä opinnäytetyössä onnistuneella perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, joilla perehdyttäjä voi vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. Näitä asioita ovat muun muassa perehdyttäjän oma valmius perehdytyksen antamiseen ja miten perehdyttäjä toteuttaa perehdytystä.

6 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

6.1 Kvantitatiivinen menetelmä

Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä mitataan muuttujia, käytetään tilastollisia menetelmiä ja tarkastellaan muuttujien välisiä yhteyksiä. Muuttujat voivat olla erilaisia, kuten riippumattomia tai riippuvia. Riippumaton muuttuja tarkoittaa selittävää tekijää eli vastaajien taustatietoja, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli ja koulutus. Riippuva muuttuja tarkoittaa selitettävää tekijää esimerkiksi vastaajien tyytyväisyyttä johonkin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 55.) Kvantitatiivista menetelmää voidaan tehdä pitkittäis- tai poikittaistutkimuksena. Pitkittäistutkimuksessa aineistoa kerätään useamman kerran esimerkiksi alkutilanne ja sitä verrataan, vaikka puolen vuoden päästä uudelleen. Poikittaistutkimuksessa aineistoa kerätään vain kerran. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 56.)

Valitsimme määrällisen menetelmän, siksi että halusimme saada numeerista tietoa siitä, miten perehdytys on onnistunut. Täydensimme määrällistä menetelmää kahdella avoimella kysymyksellä.

Määrällisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat tutkittavan ilmiön mitattavuus, objektiivisuus ja otoksen mahdollisimman suuri koko. Määrällisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on vastata kysymyksiin kuinka paljon tai kuinka usein. (Vilka 2007, 13.) Tätä menetelmää käytettäessä pyritään löytämään säännönmukaisuuksia aineistosta. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä teorian merkitys on tärkeä, koska sen avulla ensin edetään käytäntöön eli kyselyyn, haastatteluun tai havainnointiin. Käytännön jälkeen palataan uudelleen teorian pariin analyysin, tulosten ja tulkinnan avulla. (Vilka 2007, 25.) Määrällisessä tutkimuksessa käytetty aineisto voidaan kerätä kyselyn, haastattelun tai systemaattisen havainnoinnin avulla. Lisäksi aineistoa voidaan kerätä valmiiden rekisterien tai tilastojen avulla. Tärkeintä on, että aineisto kerätään mitattavassa muodossa tai sen voidaan muuttaa mitattavaan muotoon. Tiedon keruu voi tapahtua erilaisin tavoin, kuten esimerkiksi puhelinhaastattelulla tai internetissä sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkijalta vaaditaan lähdekritiikkiä valitessaan omaan tutkimukseensa läheteitä ja aineistoja. (Vilka 2007, 35.)

6.2 Kohderyhmä, aineiston hankinta ja analysointi

Opinnäytetyömme kohderyhmänä olivat Pirkanmaan sairaanhoitopiirin lasten vastuualueen sairaan- ja lastenhoitajat, jotka ovat toimineet perehdyttäjinä. Laadimme strukturoidun kyselylomakkeen E- lomake -editorille. Kyselylomakkeen alussa oli taustatietoja koskevia kysymyksiä, jonka jälkeen kysyimme kokemuksia perehdytyksestä Likert -asteikolla. Kyselylomakkeeseen valittiin 51 suljettua kysymystä. Vastausvaihtoehdot olivat 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä ja 4 = täysin samaa mieltä. Kyselyssä oli myös kaksi avointa kysymystä. Kyselylomake tehtiin työelämän tarpeisiin pohjautuen yhteisen opinnäytetyöpalaverin jälkeen. Lisäksi kyselylomakkeeseen valittuihin kysymyksiin vaikutti myös aiempi tutkimustieto perehdyttämisestä.

Aineiston keräsimme lähettämällä sähköisen kyselylomakkeen osastonhoitajille, jotka edelleen lähettivät sen sairaan- ja lastenhoitajille (N=297) sähköpostitse 17.1.2017-17.02.2017 välisenä aikana. Kyselyn yhteydessä lähetimme saatekirjeen, jossa kerroimme opinnäytetyömme aiheen sekä työn tavoitteet ja tarkoitukset.

Analysoimme kvantitatiivisen aineistomme E-lomake editorin analysoinnin avulla ja avoimet kysymykset laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Analysoinnista saadut tulokset siirsimme Excel-ohjelmaan, jossa kokosimme tulokset taulukoiksi ja kuvioiksi. Kvantitatiivisessa aineistossa käytimme prosenttijakaumia.

7 OPINNÄYTETÖN TULOKSET

7.1 Tutkimusjoukon taustatiedot

Kyselylomake lähetettiin 297 sairaan- ja lastenhoitajille, joista vastasi 33 hoitajaa. Vastausprosentti oli alhainen 11%. Vastaajien taustatietoja on kuvattu tarkemmin taulukoissa (taulukko 1, 2 ja 3). Vastaajista suurin osa oli 26-35 vuotiaita. Toiseksi suurimmat vastaajaryhmät olivat yli 45 vuotiaat ja 36-45 vuotiaat. Vähiten vastanneita olivat 25 vuotiaat tai nuoremmat.

TAULUKKO 1. Vastaajien taustatietoja.

Vastaajien ikä	% (N=33)
25 vuotta tai alle	3
26-35 vuotta	52
36-45 vuotta	21
Yli 45 vuotta	24
Palvelussuhteen laatu	% (N=33)
Määräaikainen	21
Vakituinen	79

Vastaajista suurimman osan palvelussuhteen laatu oli vakituinen ja määräaikaisia palvelussuhteita oli vähemmän. Yli 10 vuotta nykyisessä ammatissaan työskennelleitä oli vastaajista suurin osa ja toiseksi eniten oli alle 6 vuotta nykyisessä ammatissaan työskennelleitä. Nykyisen palvelussuhteen kesto jakautui vastaajien kesken saman suuntaisesti kuin työvuodet nykyisessä ammatissa. Yli puolella nykyisen työsuhteen kesto oli yli 10 vuotta, toiseksi eniten oli alle 6 vuotta kestäneitä palvelussuhteita ja vähiten oli 6-10 vuotta kestäneitä palvelussuhteita.

TAULUKKO 2. Vastaajien taustatietoja.

Työvuodet nykyisessä ammatissa	% (N=33)
Alle 6 vuotta	21
6-10 vuotta	12
Yli 10 vuotta	67
Nykyisen palvelussuhteen kesto	% (N=33)
Alle 6 vuotta	24
6-10 vuotta	21
Yli 10 vuotta	55

Kyselyssä kysyimme myös perehdytykseen liittyviä taustatietoja. Vastaajista nimettyinä perehdyttäjinä kertoi olleensa lähes kaikki. Vastaajista 70% vastasi perehdytettävien määrän olleen alle 6, 27%:lla vastaajista oli ollut perehdytettäviä yli 10 ja 3%:lla vastaajista oli ollut perehdytettävä 6-10. Suurimmalla osalla ei ollut useampia perehdytettäviä samaan aikaan. Vastaajista suurin osa oli perehdyttänyt sekä uutta työntekijää että jo työssään ollutta työntekijää uusiin työtehtäviin. Suurin osa vastaajista ei ollut saanut koulutusta perehdytyksen antamiseen ja koulutusta saaneita oli selkeästi vähemmän.

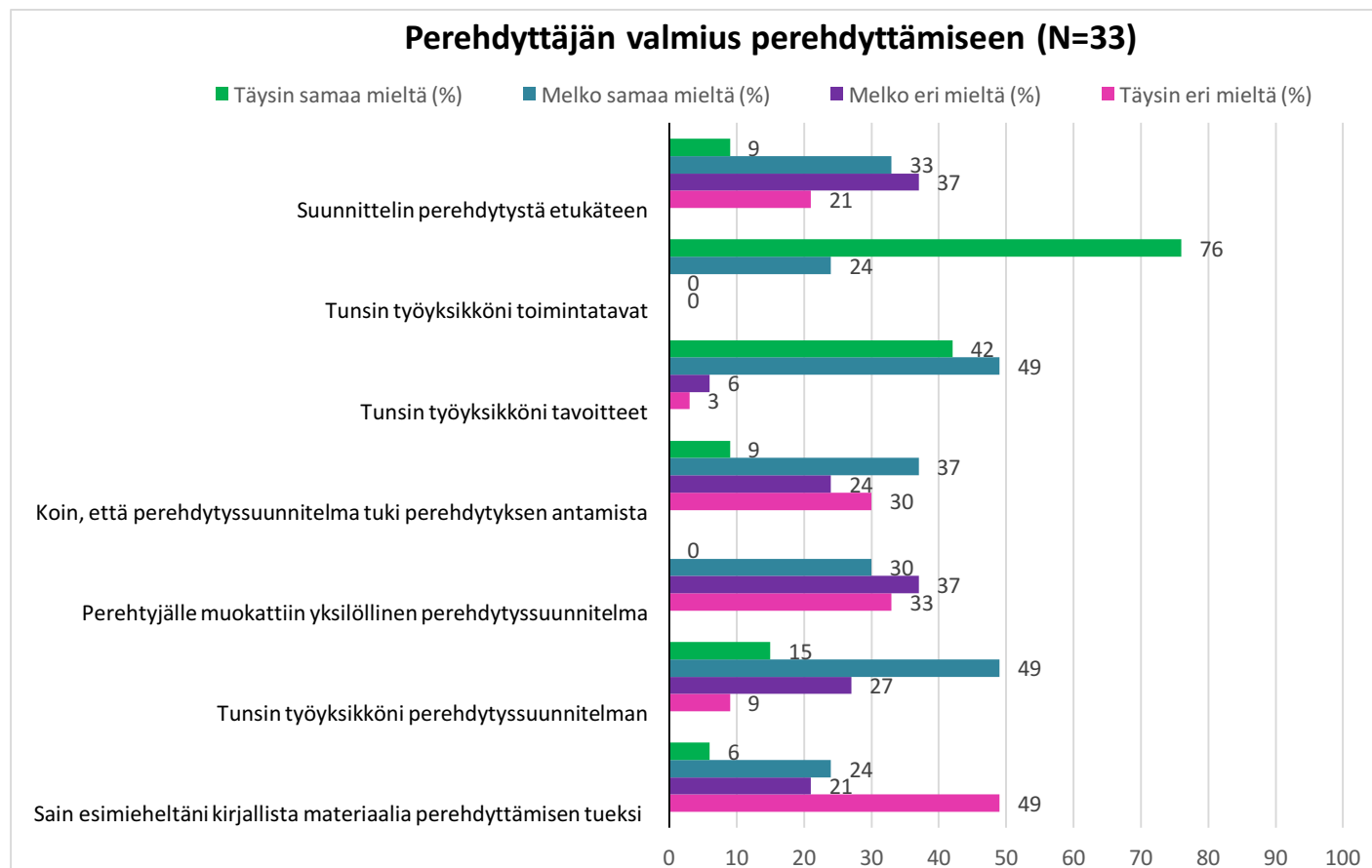
TAULUKKO 3. Vastaajien taustatietoja.

Oletko ollut nimettynä perehdyttäjänä?	% (N=33)
Kyllä	82
Ei	18
Oletko saanut koulutusta perehdytyksen antamiseen?	% (N=33)
Kyllä	12
Ei	88

7.2 Perehdyttäjän valmius perehdytykseen

Kysyimme alussa, millaisia valmiuksia perehdyttäjällä oli antaa perehdytystä (kuvio 2). Vastanneista lähes puolet eivät olleet saaneet esimieheltään kirjallista materiaalia perehdyttämisen tueksi. Lähes puolet vastanneista tunsivat työyksikkönsä perehdytysuunni-

telman ja tavoitteet. Lisäksi suurin osa vastaajista tunsikin myös työyksikkönsä toimintatavat. Vastaajista suurin osa oli melko eri mieltä siitä, että perehtyjälle olisi muokattu yksilöllinen perehdytys suunnitelma. Vastaajista 37 % koki, että perehdytys suunnitelma tuki perehdytystä. Vähemmistö vastaajista suunnitteli perehdytystä etukäteen.

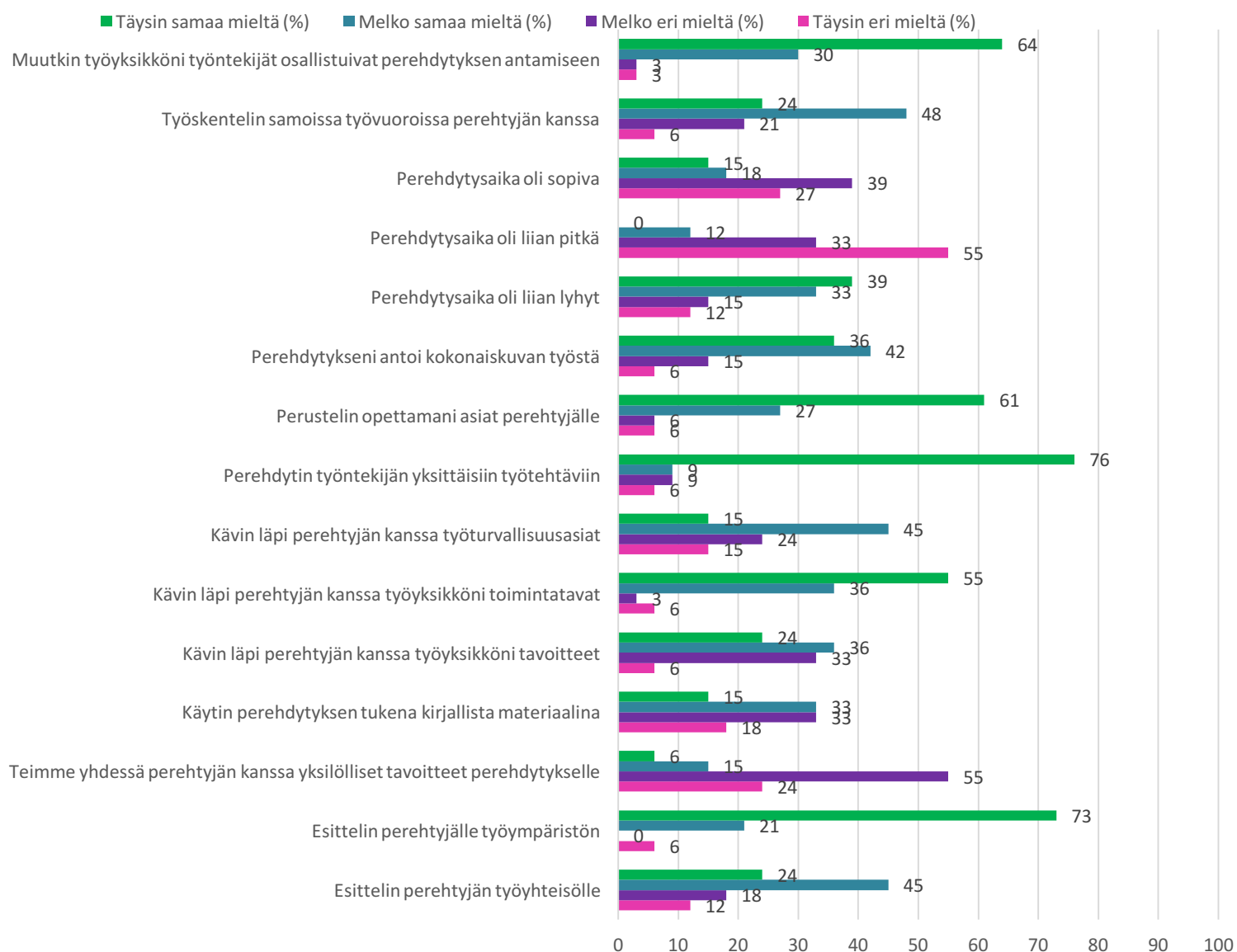


KUVIO 2. Perehdyttäjän valmius perehdyttämiseen.

7.3 Perehdyttäjän toteuttama perehdytys

Kyselylomakkeen toisessa osiossa kartoitimme, minkälaisista oli perehdyttäjän toteuttama perehdytys (kuvio 3.). Kyselyyn vastanneista (N=33) yli puolet olivat täysin samaa mieltä siitä, että uuden työntekijän perehdytykseen osallistuivat myös muut työyksikön työntekijät. Vajaa puolet vastaajista oli työskennellyt perehdytettävän kanssa samoissa vuoroissa. Kysyttäessä perehdytysajan pituudesta vastaajista kolmasosa koki perehdytysajan olleen sopivan pituinen. Vastaajista kolmannes koki perehdytysajan liian lyhyeksi.

Perehdyttäjän toteuttama perehdytys (N=33)

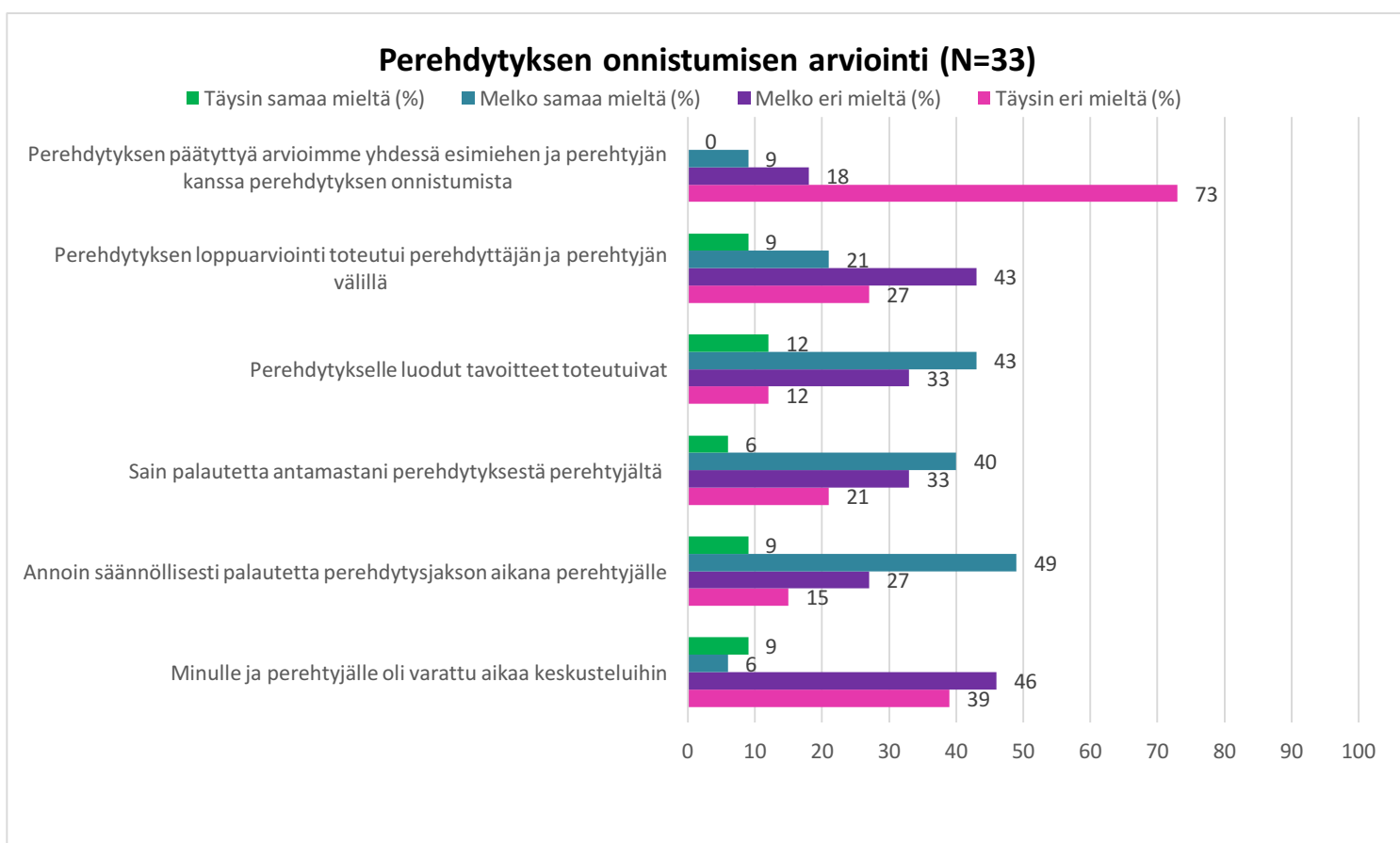


KUVIO 3. Perehdyttäjän toteuttama perehdytys

Vastaajista lähes puolet koki antaneensa hyvän kokonaiskuvan työstä perehtyjälle. Vastaajista suurin osa kertoi perustelleensa opettamiaan asioita perehtyjälle. Vastaajista 76% oli perehdyttänyt perehtyjää yksittäisiin työtehtäviin. Noin puolet vastaajista oli käynyt läpi perehtyjän kanssa työturvallisuusasioita. Vain reilu puolet vastaajista oli käynyt lävitse työyksikön toimintatapoja perehtyjän kanssa. Kolmasosa vastaajista oli käyttänyt perehdytyksen tukena erillistä perehdytysmateriaalia. Yli puolet vastaajista kertoi, että perehdyttäjälle ei tehty yksilökohtaisia tavoitteita. Vastaajista 73% oli esitellyt työympäristöä perehtyjälle.

7.4 Perehdytyksen onnistuminen perehdyttäjän näkökulmasta

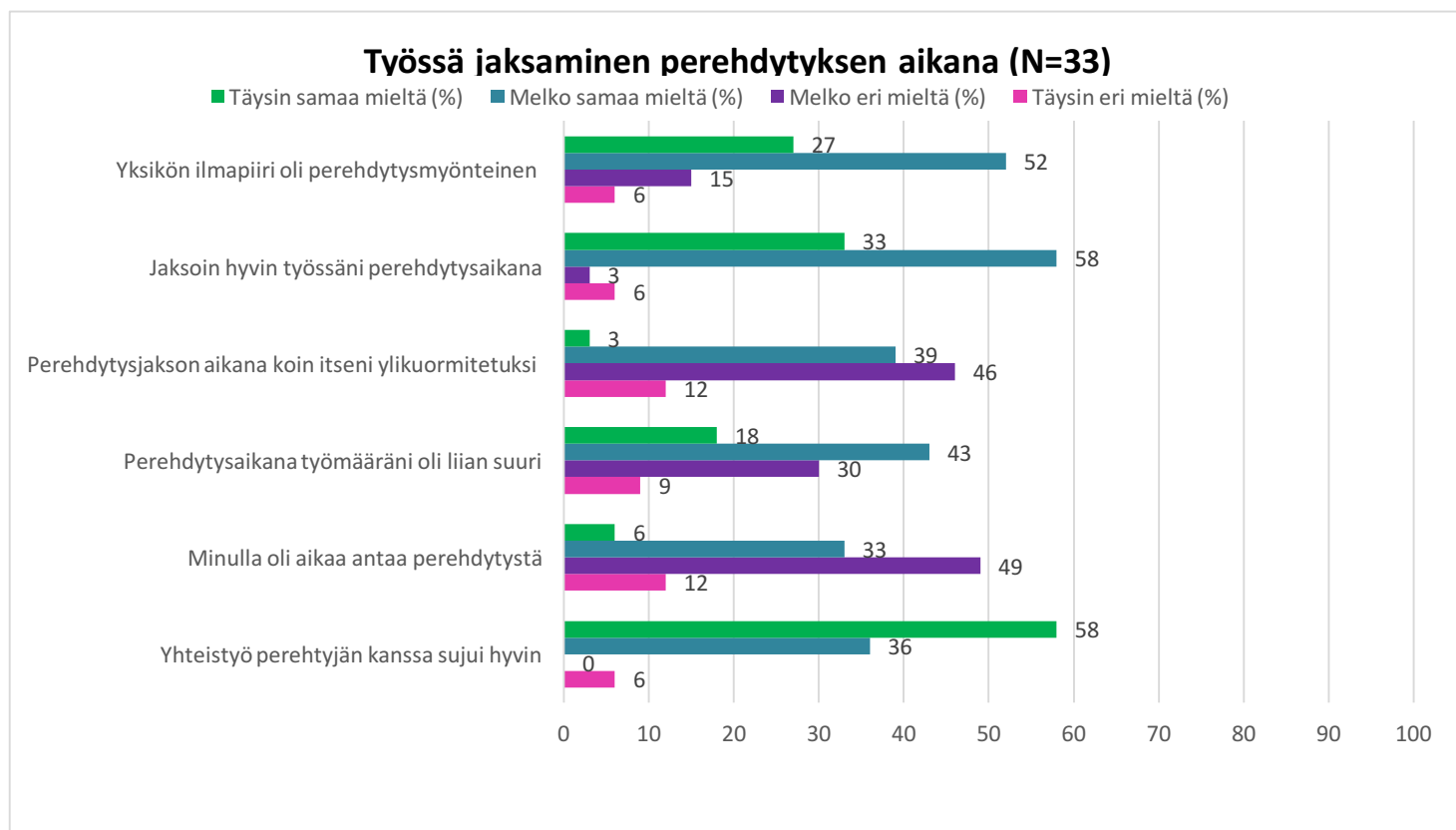
Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa kartoitimme perehdytyksen onnistumista perehdyttäjän näkökulmasta (kuvio 4, 5 ja 6). Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että perehdyttaja ei toteuttanut loppuarviointia perehtyjän kanssa. Lisäksi toteutumatta jäi myös esimiehen ja perehtyjän kanssa tehtävä perehdytyksen onnistumisen arviointi. Vastaajista lähes kaikki oli melko tyytyväisiä antamastaan ja saamastaan palautteesta perehdytyksen aikana. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että perehdyttäjälle ja perehtyjälle ei ollut varattu tarpeeksi aikaa keskusteluille.



KUVIO 4. Perehdytyksen onnistumisen arviointi.

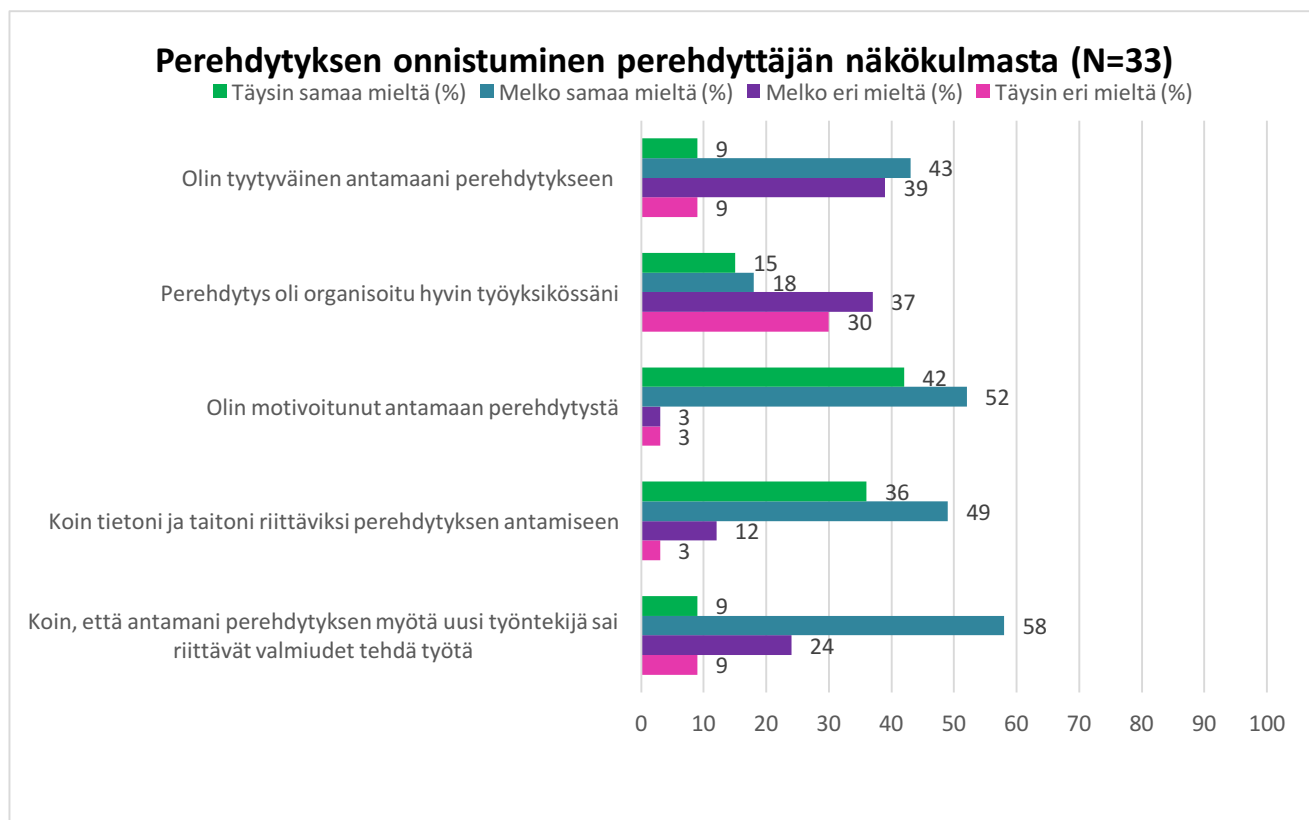
Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että perehdyttaja koki itsensä ylikuormitetuksi perehdytysjakson aikana. Moni vastaajista oli myöskin sitä mieltä, että perehdyttäjän työmäärä oli liian suuri perehdytysaikana, mikä oli kuitenkin hieman ristiriidassa sen kanssa,

että suurin osa vastaajista oli myös vastannut, että perehdyttäjä jaksoi hyvin työssään perehdytysaikana. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että yhteistyö perehtyjän kanssa sujui hyvin.



KUVIO 5. Työssä jaksaminen perehdytyksen aikana.

Vastaajista lähes kaikki oli jokseenkin tyytyväisiä antamaansa perehdytykseen. Vastaajista suuri osa oli sitä mieltä, että perehdytys oli organisoitu huonosti työyksikössä. Suurin osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että perehdyttäjät itse oli motivoitunut antamaan perehdytystä. Lähes kaikki perehdyttäjät vastasivat, että he kokivat tietonsa ja taitonsa riittäviksi perehdytyksen antamiseen. Vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että uusi työntekijä sai riittävät valmiudet tehdä työtä.



KUVIO 6. Perehdytyksen onnistuminen perehdyttäjän näkökulmasta.

7.5 Vastaajien kokemuksia perehdytyksestä

Perehdytyksen onnistumista kartoitimme myös kahdella avoimella kysymyksellä. Ensimmäisellä avoimella kysymyksellä selvitettiin sitä, että miksi vastaaja koki työmääränsä olevan liian suuri perehdytysaikana. Toisella kysymyksellä haluttiin selvittää, mitä muuta sanottavaa vastaajilla oli perehdytyksestä.

Vastaajista kahdeksan koki työmääränsä olleen liian suuri perehdytysjakson aikana. Kaikilla näistä syyksi nousi osastolla ollut kiire, liian pieni miehitys potilasmäärään nähden ja se, ettei perehdytykseen oltu erikseen suunniteltu aikaa työvuorojärjestelyiden avulla.

Vastaajista 14 vastasi toiseen avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin yleisesti perehdytyksestä. Myös näissä vastauksissa nousi esille, että perehdytykseen oli annettu liian vähän aikaa ja osastoilla oleva kiire vaikutti perehdytyksen antamiseen negatiivisesti. Perehtyjä saatettiin laskea heti myös työvoimaksi, mikä toi omat haasteensa perehdytyksen antamiseen. Osa vastanneista koki, ettei perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisiä työvuoroja

ollut mahdollistettu työvuorosuunnittelun avulla. Toivottiin, että perehdytykseen varattaisiin aikaa ja perehdytysaikana perehtyjä sekä perehdyttäjää eivät olisi työvoimana vaan ylimääräisinä työntekijöinä, jolloin olisi aikaa käydä perehdytettäviä asioita huolellisesti läpi. Lisäksi toivottiin koulutusta perehdyttämisen antamiseen, koska se motivoisi antamaan parempaa perehdytystä.

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tehdyn tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä, mitä on ollut tarkoitus mitata. Validiteetti on hyvä silloin, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat olleet oikeat. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä. Reliabiliteettia voidaan arvioida esimerkiksi mittaamalla tutkimusilmiöitä samalla mittarilla eri aineistoissa, ja jos niistä saadut tulokset ovat samansuuntaisia, mittaria voidaan pitää reliaabelina. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009,152.)

Tämän tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella ulkoisen ja sisäisen validiteetin avulla. Sisäisessä validiteetissa on kysymys tutkimuksen luotettavuudesta, joka tarkoittaa lähes samaa kuin mittarin luotettavuus. Mittarin luotettavuus on puolestaan sama kuin käsitteiden operationalisoinnin onnistuminen. Operationalisoinnilla tarkoitetaan tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden muuttamista mitattavaan muotoon. (Metsämuuronen 2011, 53, 65., Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152–153)

Tässä tutkimuksessa perehdytyksestä saatuja kokemuksia, toiveita ja merkitystä mitattiin itse laatimallamme mittarilla. Metsämuuronen (2011) mukaan itse laaditulla mittarilla toteutettu tutkimus on täysin oman mittarin luotettavuuden veroinen. Mittari laadittiin olemassa olevaa teoretietoa käyttäen. Mittarin tekemisessä käytettiin pohjana aiemmin käytettyjä kyselylomakkeita.

Määrällisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä tekijöitä ovat myös aineiston hankinta, sen syöttö tietokoneelle, aineiston analysointi ja tutkimustulosten raportointi (Metsämuuronen 2011). Kysely testattiin etukäteen muutamalla koehenkilöllä ja kyselylomakkeeseen vastaaminen kelloitettiin. Kyselylomaketta ei muokattu testauksen jälkeen.

Tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa vain, jos tutkimus on suoritettu hyvien käytäntöjen edellyttämällä tavalla, näin ollen tutkijalla on velvollisuus toimia hy-

vien käytäntöjen mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tutkimuksen eettiset kysymykset liittyvät jokaiseen tutkimusprosessin vaiheeseen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Opinnäytetyömme aiheen valintaan vaikutti oma mielenkiinto perehdyttämistä kohtaan ja aiheen ajankohtaisuus. Aihetta valitessamme tiedostimme aiheen arkaluonteisuuden, koska perehdytys herättää monesti mielipiteitä ja keskustelua. Omien kokemusiemme pohjalta olemme havainneet, että perehdytys on monesti vähäistä työn vaativuuteen nähden. Työtä kirjoittaessa pyrittiin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja työtä on tehty rehellisesti. Haasteeksi koimme sen, että aikaisempia tutkimustuloksia ei löytynyt perehdyttäjän näkökulmasta, mutta samalla oli mielenkiintoista tutkia asiaa uudesta näkökulmasta. Opinnäytetyömme on pyritty kirjoittamaan johdonmukaisesti eteneväksi.

Opinnäytetyön kyselylomake esiteltiin osastonhoitajien kokouksessa ja kyselylomake sisälsi saatekirjeen ja linkin kyselyyn. Esittelyn jälkeen kyselylomake toimitettiin sähköisessä muodossa lasten vastuualueen osastonhoitajille. Osastonhoitajat toimittivat E-lomake kyselyn linkin yksiköidensä kohderyhmän työntekijöille. Sähköinen kyselylomake takasi tutkittavien koskemattomuuden ja anonymiteetin säilymisen sekä vastaajat saivat vastata kysymyksiin omassa rauhassa ilman ulkopuolista painetta.

Muokkasimme kyselyn kysymykset niin, että ne olivat selkeitä ja ymmärrettäviä. Kyselylle saatiin tutkimuslupa tilaaja organisaation luvanhaku menettelyohjeiden mukaisesti. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta, joka ilmenee tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn osallistuneita informoitiin tutkimuksesta saatekirjeellä, jossa tutkittavalle annettiin tietoa kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteista. Kyselyyn vastaaminen katsottiin suostumukseksi osallistua tutkimukseen. Osallistujat pystyivät keskeyttämään kyselyn, jos niin halusivat. Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti, niin ettei yksittäistä henkilöä tai osastoa voinut vastauksista tunnistaa. Kyselyyn osallistuneita yksiköitä ei ole raportissa mainita nimeltä. Kyselyaineisto säilytettiin opinnäytetyön tekijöiden hallussa ja kyselyn yhteydessä saatuja tietoja ei luovutettu ulkopuolisille eikä niitä käytetty muuhun tarkoitukseen. Kyselyaineisto hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

8.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää perehdytyksen onnistumista lasten vastuualueella perehdyttäjän näkökulmasta ja millaiseksi perehdyttäjä arvioi antamaansa perehdytystä. Opinnäytetyömme tulosten mukaan perehdyttäjän valmiuksissa koettiin hyväksi se, että perehdyttäjät tunsivat työyksikkönsä perehdytys suunnitelman, tavoitteet ja toimintatavat. Yksilöllinen perehdytys suunnitelma jäi usein tekemättä ja perehdytyksen suunnittelu etukäteen oli vähäistä. Vastaajista enemmistö oli tyytyväisiä siihen, että muukin henkilökunta osallistui perehdytykseen ja, että heillä oli samoja työvuoroja perehtyjän kanssa. Perehdytysaika koettiin usein liian lyhyeksi ja keskustelulle ei oltu varattu aikaa tarpeeksi, yksittäiset työtehtävät kuitenkin perehdytettiin ja perehdytetyt asiat perusteltiin. Loppuarviointien toteutumatta jääminen koettiin huonoksi ja työmäärää pidettiin usein liian suurena perehdytysaikana. Myös perehdytyksen organisointi koettiin huonoksi. Opinnäytetyömme tuloksien perusteella perehdyttäjät olivat tyytyväisiä antamaansa perehdytykseen, vaikka perehdytysaika koettiin lyhyeksi ja loppuarviointi ei aina toteutunut. Opinnäytetyömme tavoitteena oli antaa tietoa työelämälle perehdyttämisen onnistumisesta lasten vastuualueella ja sitä kautta kehittää perehdytystä. Työmme teoriaosuudessa toimme esille aikaisempien tutkimuksien tuloksia perehdytyksestä perehtyjän näkökulmasta, jotka ovat saman suuntaisia tulostemme kanssa. Perehdyttäjän näkökulmasta emme löytäneet aikaisempia tutkimustuloksia. Tutkimustuloksemme jäivät vaillinaiseksi alhaisen vastausprosentin vuoksi.

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että perehdytys oli onnistunut paremmin joillakin lasten vastuualueen osa-alueilla kuin toisilla. Tuloksissa oltiin tyytyväisiä tehtyihin perehdytys suunnitelmiin ja muiden työntekijöiden osallistumisesta perehdytykseen perehdytysaikana. Tyytymättömiä oltiin esimiehiltä saatuun perehdytys materiaaliin ja perehdytyksen organisointiin työyksikössä. Vastaajilla oli hallussa työyksiköiden toimintatavat ja tavoitteet. Vastaajilla oli hyvät taidot ja tiedot perehdytyksen antamiseen, joilla perehtyjä sai hyvät valmiudet työhön. Vastaajat olivat tyytyväisiä antamaansa perehdytykseen. Perehtyjälle oli esitelty työyksikköä ja työtehtäviä hyvin. Myös yhteistyö perehtyjän kanssa oli sujunut hyvin. Ihmetystä tuloksissa herätti se, että perehdytyksen arviointikustelujen toteutuminen oli vähäistä.

Jatkotutkimushaasteeksi saattaa nousta jälleen vähäinen vastausprosentti tehdessä määrällistä tutkimusta samasta aiheesta. Tutkimuksen kohdentamisesta isommalle alueelle saadaan tietoa eri alueiden perehdytyskäytännöistä ja –tavoista. Laajemmat tutkimustulokset voisivat paremmin havainnollistaa merkityksellisimpiä kehittämistarpeita perehdyttämisen saralla. Tästä aiheesta voisi tehdä opinnäytetyön myös laadullisella menetelmällä. Opinnäytetyöstämme on hyötyä itsellemme työelämässä, sillä työelämässä perehdyttäminen kuuluu yhtenä osana sairaanhoitajan työnkuvaan. Tämä opinnäytetyö toimii pohjana sille, mitä perehdytyksen tulisi parhaimmillaan olla.

LÄHTEET

Arthur, D. 2012. Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees. 5. painos. Amacom.

Grindel, C. & Hagerstrom, G. 2009. Nurses nurturing nurses: Outcomes and lessons learned. *Medsurg Nursing* 18 (3), 183–194.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala, R. & Sandberg, J. (2007). *Viisaat valinnat*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hyvärinen, P., Kangas, T., Lystilä, A., Pikkarainen, T. & Sukanen, M. 2008. Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella. Tampere: Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. 5. painos. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Vantaa: Nykypaino Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2015. 3.- 4. painos. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Talentum Oyj.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. 2. painos. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

McNeill, J. 2012. Onboarding and induction. Keeping Good Companies, December 2012, Vol. 64 Issue 11, pp. 687–689.

Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 1.painos. International Methelp Oy.

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen. Luettu 10.7.2016. <http://elektra.helsinki.fi/se/h/0359-6680/28/2/laadukas.pdf>

Moisalo, V-P. 2011. Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista. Infor, Kuopio.

Niemi-Murola, L. 2013. Pedagogiikkaa perehdytykseen –tarvitaanko sitä? Suomen Lääkärilehti 46, 2990-2991.

Penttinen, A.& Mäntynen J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus- ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Kerava: Painojussit Oy.

Piili, M. 2009. Esimiestyön avaimet. Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen.

Sawatsky, J-A. & Enns, C. 2009. A Mentoring needs assessment: Validating mentorship in nursing education. Journal of Professional Nursing 25 (3), 145–150.

Sukanen, M. 2011. Perehdytys ja oppiva organisaatio. Vaasan yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotieteen yksikkö. Pro gradu.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

TJS opintokeskus. 2016. Perehtymisen toimivat käytännöt. Luettu 28.12.2016.
http://www.tjs-opintokeskus.fi/sites/default/files/Julkaisut/perehdyttamisen_toimivat_kaytannot_nettsite2.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Luettu 22.1.2017.
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuskeskus. 2017. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Luettu 15.2.2017. http://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua#kenelle_tulee_antaa_perehdytysta_3

Työturvallisuuskeskus. 2014. Terveysthuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. 1.painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Työturvallisuuskeskus. 2016. Työhön perehtyminen ja työnopastus. Luettu 2.1.2017.
http://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. uudistettu painos. Viro: Meedia Zone OÜ.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

KYSELYLOMAKE

PEREHDYTYKSEN ONNISTUMINEN LASTEN VASTUUALUEELLA PEREHDYTTÄJÄN NÄKÖKULMASTA

Arvoisa sairaanhoitaja tai lastenhoitaja!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijat Johanna Kumpulainen, Amanda Sandelin ja Annina Tikka

Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on lisätä tietoa Pirkanmaan sairaanhoitopiirille perehdytyksen onnistumisesta lasten vastuualueella perehdyttäjän näkökulmasta.

Selvitämme työssämme

- Miten perehdyttäminen on onnistunut perehdyttäjän näkökulmasta?
- Mitkä tekijät ovat yhteydessä onnistuneeseen perehdytykseen?
- Millaiseksi perehdyttäjä arvioi antamaansa perehdytystä?

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia, se on täysin vapaaehtoista ja käytämme vastauksia vain opinnäytetyöhömmme, eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Käsittelemme kaikki vastaukset luottamuksellisesti ja nimettöminä. Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen materiaali hävitetään.

Taustatiedot:

1. Ikä:

- 25 tai alle
- 26-35
- 36-45
- yli 45

2. Koulutus:

- sairanhoitaja
- lastenhoitaja

3. Nykyinen työyksikköni:
 - LO1
 - LO2
 - LO4
 - LO5/VTO
 - LO6
 - LO9B
 - PLA
 - PPE
 - LKS
4. Työvuodet nykyisessä ammatissani:
 - alle 6 vuotta
 - 6-10 vuotta
 - yli 10 vuotta
5. Nykyisen palvelusuhteen kesto:
 - alle 6 vuotta
 - 6-10 vuotta
 - yli 10 vuotta
6. Nykyisen palvelussuhteen laatu:
 - määräaikainen
 - vakituinen
7. Oletko ollut nimettynä perehdyttäjänä?
 - Kyllä
 - Ei
8. Kuinka monta perehdytettävää sinulla on ollut?
 - alle 6
 - 6-10
 - yli 10

9. Oliko sinulla useampi perehdytettävä samaan aikaan (esimerkiksi ryhmäperehdytys)?

-Kyllä

-Ei

10. Oletko perehdyttänyt uutta työntekijää?

-Kyllä

-Ei

11. Oletko perehdyttänyt jo työssä ollutta työntekijää uuteen työtehtävään?

-Kyllä

-Ei

12. Oletko saanut koulutusta perehdytyksen antamiseen?

-Kyllä

-Ei

Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat mielestäsi antamaasi perehdytystä?

(1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä)

Perehdyttäjän valmius perehdyttämiseen:

1. Sain esimieheltä kirjallista materiaalia perehdyttämisen tueksi	1	2	3	4
2. Tunsin työyksikköni perehdytysuunnitelman	1	2	3	4
3. Perehtyjälle muokattiin yksilöllinen perehdytysuunnitelma	1	2	3	4
4. Koin, että perehdytysuunnitelma tuki perehdytyksen antamista	1	2	3	4
5. Tunsin työyksikköni tavoitteet	1	2	3	4
6. Tunsin työyksikköni toimintatavat	1	2	3	4
7. Suunnittelin perehdytystä etukäteen	1	2	3	4

Perehdyttäjän toteuttama perehdytys:

8. Esittelin perehtyjän työyhteisölle	1	2	3	4
9. Esittelin perehtyjälle työympäristön	1	2	3	4
10. Teimme yhdessä perehtyjän kanssa yksilölliset tavoitteet perehdytykselle	1	2	3	4
11. Käytin perehdytyksen tukena kirjallista materiaalia	1	2	3	4
12. Kävin läpi perehtyjän kanssa työyksikköni tavoitteet	1	2	3	4

13. Kävin läpi perehtyjän kanssa työyksikköni toimintatavat	1	2	3	4
14. Kävin läpi perehtyjän kanssa työturvallisuusasiat	1	2	3	4
15. Perehdytin työntekijän yksittäisiin työtehtäviin	1	2	3	4
16. Perustelin opettamani asiat perehtyjälle	1	2	3	4
17. Perehdytykseni antoi kokonaiskuvan työstä	1	2	3	4
18. Perehdytysaika oli liian lyhyt	1	2	3	4
19. Perehdytysaika oli liian pitkä	1	2	3	4
20. Perehdytysaika oli sopiva	1	2	3	4
21. Työskentelin samoissa työvuoroissa perehtyjän kanssa	1	2	3	4
22. Muutkin työyksikön työntekijät osallistuivat perehdytyksen antamiseen	1	2	3	4

Perehdytyksen onnistuminen perehdyttäjän näkökulmasta:

23. Yhteistyö perehtyjän kanssa sujui hyvin	1	2	3	4
24. Minulla oli aikaa antaa perehdytystä	1	2	3	4
25. Perehdytysaikana työmääräni oli liian suuri	1	2	3	4
26. Jaksoin hyvin työssäni perehdytysaikana	1	2	3	4
27. Olin motivoitunut antamaan perehdytystä	1	2	3	4
28. Yksikön ilmapiiri oli perehdytysmyönteinen	1	2	3	4
29. Minulle ja perehtyjälle oli varattu aikaa keskusteluihin	1	2	3	4
30. Annoin säännöllisesti palautetta perehdytysjakson aikana perehtyjälle	1	2	3	4
31. Sain palautetta antamastani perehdytyksestä perehtyjältä	1	2	3	4
32. Perehdytykselle luodut tavoitteet toteutuivat	1	2	3	4
33. Perehdytyksen loppuarviointi toteutui perehdyttäjän ja perehtyjän välillä	1	2	3	4
34. Perehdytyksen päätyttyä arvioimme yhdessä esimiehen ja perehtyjän kanssa perehdytyksen onnistumista	1	2	3	4
35. Koin, että antamani perehdytyksen myötä uusi työntekijä sai riittävät valmiudet tehdä työtä	1	2	3	4
36. Koin tietoni ja taitoni riittäviksi perehdytyksen antamiseen	1	2	3	4
37. Perehdytysjakson aikana koin itseni ylikuormitetuksi	1	2	3	4
38. Perehdytys oli organisoitu hyvin työyksikössäni	1	2	3	4
39. Olin tyytyväinen antamaani perehdytykseen	1	2	3	4

40. Jos perehdytysaikana työmääräsi oli mielestäsi liian suuri, niin miksi?

41. Mitä muuta haluaisit sanoa perehdyttämisestä? (vapaa vastaus)

Liite 2. Saatekirje



Arvoisa sairaanhoitaja tai lastenhoitaja!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijat Annina Tikka, Amanda Sandelin ja Johanna Kumpulainen Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on lisätä tietoa Pirkanmaan sairaanhoitopiirille perehdytyksen onnistumisesta lasten vastualueella perehdyttäjän näkökulmasta.

Selvitämme työssämme

- Miten perehdyttäminen on onnistunut perehdyttäjän näkökulmasta?
- Mitkä tekijät ovat yhteydessä onnistuneeseen perehdytykseen?
- Millaiseksi perehdyttäjä arvioi antamaansa perehdytystä?

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia, se on täysin vapaaehtoista ja käytämme vastauksia vain opinnäytetyöhömmme, eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Käsittelemme kaikki vastaukset luottamuksellisesti ja nimettöminä. Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen materiaali hävitetään.

Kyselylomakkeen löydät sähköisesti osoitteesta:

<https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/22911/lomake.html>

Mielipiteesi on meille tärkeä ja toivomme Sinun vastaavan kyselyyn viimeistään 24.2.2017.

Opinnäytetyömme valmistuu kevään 2017 aikana, jolloin sen tuloksiin voi tutustua Theseuksessa. Mikäli Sinulla herää jotakin kysyttävää, tutkimusta koskeviin kysymyksiin vastaamme sähköpostitse

annina.tikka@health.tamk.fi

amanda.lehtinen@health.tamk.fi

johanna.kumpulainen@health.tamk.fi

Kiitos vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

opiskelijat Annina Tikka, Amanda Sandelin ja Johanna Kumpulainen
sekä opinnäytetyön ohjaava opettaja Katariina Kunnas